

Statuto, volto a garantire il diritto alla difesa del dipendente e a consentire in tal modo all'amministrazione di pronunciarsi con piena cognizione di causa.

Tuttavia, questo non vale allorché tali pareri contengano, oltre alle valutazioni derivanti dall'esame comparativo delle candidature, elementi relativi alla competenza, al rendimento o al comportamento

di un candidato che non erano stati precedentemente allegati al suo fascicolo personale. Cionondimeno, la mancata comunicazione di questi elementi all'interessato, al fine di consentirgli di presentare osservazioni, può viziare le decisioni di rigetto della sua candidatura e di nomina di un altro candidato soltanto se i detti elementi abbiano influito in modo decisivo sulla scelta effettuata dall'autorità che ha il potere di nomina.

SENTENZA DEL TRIBUNALE (Quarta Sezione)  
30 novembre 1993 \*

Nella causa T-76/92,

**Jean-Panayotis Tsirimokos**, dipendente del Parlamento europeo, residente a Lussemburgo, con gli avv. ti Jean-Noël Louis e Thierry Demaseure, del foro di Bruxelles, con domicilio eletto in Lussemburgo presso la Fiduciaire Myson, 1, rue Glesener,

ricorrente,

contro

**Parlamento europeo**, rappresentato dal signor Jorge Campinos, giureconsulto, assistito dai signori Christian Pennera e Jannis Pantalis, membri del servizio giuridico, in qualità di agenti, con domicilio eletto presso il segretariato generale del Parlamento europeo,

convenuto,

\* Lingua processuale: il francese.

avente ad oggetto l'annullamento della decisione del Parlamento europeo di rigetto della candidatura del ricorrente al posto di capo della divisione della traduzione greca, dichiarato vacante l'8 luglio 1991, e di quella di nomina di un altro candidato al detto posto,

IL TRIBUNALE DI PRIMO GRADO  
DELLE COMUNITÀ EUROPEE (Quarta Sezione),

composto dai signori C. W. Bellamy, presidente, A. Saggio e C. P. Briet, giudici,

cancelliere: J. Palacio González, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 15 luglio 1993,

ha pronunciato la seguente

**Sentenza**

**Antefatti e procedimento**

- 1 Il ricorrente, signor Jean-Panayotis Tsirimokos, in servizio presso il Parlamento europeo (in prosiegua: il «Parlamento») dal 6 luglio 1983, è revisore di grado LA 4. Inizialmente è stato destinato al servizio della traduzione greca, che dipendeva all'epoca, con tutto il servizio di traduzione, dalla direzione generale della cancelleria e dei servizi generali (DG I). Nel 1984/1985, in seguito ad una ristrutturazione, i servizi della traduzione venivano integrati nella direzione generale della traduzione e dei servizi generali (DG VII). Quanto al signor Tsirimokos, nel 1986 veniva destinato alla divisione «Rendiconto», dipendente dalla direzione «Sessione plenaria», rimasta unita alla DG I dopo la ristrutturazione.
- 2 Con avviso di posto vacante n. 6776 dell'8 luglio 1991, l'autorità che ha il potere di nomina (in prosiegua: l'«APN») avviava la procedura destinata ad attribuire il

posto di capo della divisione della traduzione greca, all'interno della DG VII, in primo luogo mediante promozione o trasferimento. A titolo di promozione venivano dichiarate ricevibili sette candidature, tra cui quella del ricorrente.

- 3 Le candidature venivano esaminate dal direttore della traduzione (in prosieguo: il «direttore»), signor Wilson, il quale aveva un colloquio con cinque dei sette candidati, tra i quali il signor Tsirimokos. Con gli altri due candidati, in quel momento in ferie, detto colloquio si svolgeva telefonicamente. Al termine di questo esame comparativo, il direttore comunicava al direttore generale della traduzione e dei servizi generali (in prosieguo: il «direttore generale»), signora De Enterria, un parere nel quale analizzava, come risulta dalle osservazioni del convenuto, i rispettivi meriti dei sette candidati con riferimento alle qualifiche richieste nell'avviso di posto vacante e suggeriva di nominare al posto da coprire uno di questi candidati, il signor K. Il direttore generale aveva a sua volta un colloquio con quattro dei sette candidati (signori D., K., M. e P.). Il ricorrente non fruiva di questo colloquio con il direttore generale. In seguito, quest'ultimo inviava al direttore generale del personale, del bilancio e delle finanze un parere che riassumeva il risultato del suo esame delle candidature e suggeriva, come indica il convenuto nelle sue osservazioni, di nominare al posto de quo il candidato già proposto dal direttore. Il fascicolo contenente il parere emesso dal direttore generale nonché l'estratto dei giudizi contenuti nei rapporti informativi di tutti i candidati veniva trasmesso al segretario generale del Parlamento, che presentava una proposta formale al presidente del Parlamento, nella sua qualità di APN, volta alla nomina di questo stesso candidato. Tale proposta veniva corredata dal fascicolo summenzionato. Con decisione 5 novembre 1991, il presidente decideva di promuovere il signor K. al posto di capo della divisione della traduzione greca. Il 27 novembre 1991, il ricorrente veniva informato del rigetto della sua candidatura con un modulo prestampato. Il 27 gennaio 1992, la decisione di nomina del signor K. al posto di cui trattasi veniva comunicata al personale del Parlamento mediante affissione.
- 4 Il 25 febbraio 1992, il ricorrente proponeva reclamo contro le due decisioni citate, rispettivamente di rigetto della sua candidatura e di nomina del signor K. Il presidente del Parlamento respingeva detto reclamo con decisione 25 giugno 1992.
- 5 Con ricorso depositato nella cancelleria del Tribunale il 24 settembre 1992, il ricorrente ha chiesto l'annullamento delle menzionate decisioni di rigetto della sua

candidatura e di nomina del signor K. al posto di capo della divisione della traduzione greca. Su relazione del giudice relatore, il Tribunale ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria. La trattazione si è svolta il 15 luglio 1993.

### Conclusioni delle parti

6 Il ricorrente conclude che il Tribunale voglia:

- annullare la nomina del signor K. al posto di capo della divisione della traduzione greca;
- annullare la decisione di rigetto della sua candidatura;
- condannare il convenuto alle spese.

Il convenuto conclude che il Tribunale voglia:

- respingere il ricorso;
- statuire sulle spese secondo le norme vigenti.

### Nel merito

7 Il ricorrente deduce due motivi. Il primo verte sulla violazione dell'art. 45, n. 1, dello Statuto, ai sensi del quale la promozione «è fatta esclusivamente a scelta, (...) previo scrutinio per merito comparativo dei funzionari che hanno i requisiti per essere promossi, nonché esame dei rapporti informativi di cui sono stati oggetto». Quanto al secondo motivo, il ricorrente sostiene che la nota relativa ai suoi meriti, redatta, come per ogni candidato, dal direttore generale, non gli è stata comunicata,

il che sarebbe in contrasto con il diritto alla difesa e con l'art. 26 dello Statuto il quale prevede, al primo comma, che il fascicolo personale del funzionario debba contenere «a) tutti i documenti relativi alla sua posizione amministrativa e tutti i rapporti concernenti la sua competenza, il suo rendimento e il suo comportamento» e «b) le osservazioni formulate dal funzionario in merito ai predetti documenti».

*Sul motivo vertente sulla mancanza di un regolare scrutinio comparativo delle candidature*

#### Argomenti delle parti

- 8 Questo primo motivo si articola in due parti. Il ricorrente sostiene, in primo luogo, che l'APN non ha proceduto personalmente all'esame comparativo delle candidature di cui all'art. 45, n. 1, dello Statuto. In secondo luogo, egli afferma che, contrariamente ad altri candidati, egli non ha avuto un colloquio con il direttore generale, in violazione del principio di parità di trattamento in relazione al diritto dei dipendenti al contraddittorio.
- 9 Nell'ambito di tale motivo, il ricorrente ricorda anzitutto che, secondo la giurisprudenza, allorché l'APN dispone di un ampio potere discrezionale, come avviene in materia di promozione, «è di fondamentale importanza il rispetto, nei procedimenti amministrativi, delle garanzie offerte dall'ordinamento giuridico comunitario» e che, «tra queste garanzie si annoverano, in particolare, l'obbligo dell'istituzione competente di esaminare, in modo accurato e imparziale, tutti gli elementi rilevanti della fattispecie, il diritto dell'interessato a far conoscere il proprio punto di vista e il diritto ad una decisione sufficientemente motivata» (sentenza della Corte 21 novembre 1991, causa C-269/90, Technische Universität München, Racc. pag. I-5469 e sentenza del Tribunale 12 febbraio 1992, causa T-52/90, Volger/Parlamento, Racc. pag. II-121).
- 10 Il ricorrente ritiene che, in applicazione di tali principi e del citato art. 45, n. 1, primo comma, dello Statuto, l'APN era tenuta, da una parte, a procedere personalmente allo scrutinio comparativo delle candidature e, dall'altra, a fare in modo che tutti i candidati potessero essere ascoltati dal direttore generale.

- 11 Per quanto concerne più particolarmente la prima parte di questo motivo, relativa all'effettività dell'esame comparativo della sua candidatura da parte dell'APN, il ricorrente sottolinea che il presidente del Parlamento ha proceduto a tale esame in base alla sola nota del direttore generale e alla proposta presentata dal segretario generale sulla scorta di un fascicolo contenente soltanto «l'estratto dei diversi rapporti informativi e l'analisi dettagliata contenuta nella nota del direttore generale». Il presidente non avrebbe quindi consultato i fascicoli personali dei candidati e proceduto personalmente, nella sua qualità di APN, ad uno scrutinio comparativo dei loro meriti nonché dei rapporti di cui essi erano stati oggetto, in violazione dell'art. 45 dello Statuto.
- 12 Per quanto riguarda la seconda parte di questo stesso motivo, il ricorrente afferma che il fatto di non essere stato ascoltato dal direttore generale, a differenza di altri candidati, non gli ha consentito di sostenere la propria candidatura nelle stesse condizioni degli altri candidati, in contrasto con il principio di parità di trattamento dei dipendenti in relazione al loro diritto al contraddittorio. Tale irregolarità avrebbe viziato il parere inviato dal direttore generale al segretario generale, quindi la proposta di quest'ultimo al presidente e, pertanto, il risultato finale della procedura di promozione de qua. A sostegno della sua tesi, il ricorrente adduce che l'«APN era obbligata a tener conto dei pareri e delle proposte suddette, anche se riteneva di doversene discostare». Egli si riferisce in proposito alla sentenza del Tribunale 30 gennaio 1992, causa T-25/90, Schönherr/CES (Racc. pag. II-63).
- 13 Il Parlamento contesta la fondatezza di questo primo motivo nelle sue due parti. Per quanto concerne la prima parte, relativa alla dedotta mancanza di un effettivo scrutinio per merito comparativo dei candidati da parte dell'APN, il Parlamento sostiene che il presidente era stato investito di tutti gli elementi necessari per consentirgli di procedere a tale esame in seguito alla proposta di nomina emanata dal segretario generale. In particolare, egli avrebbe avuto a disposizione l'elenco dei sette candidati, l'estratto dei giudizi contenuti nei loro rispettivi rapporti informativi, il parere dettagliato del direttore generale, massimo grado gerarchico da cui dipende il posto da attribuire, e il parere del direttore generale del personale, del bilancio e delle finanze. In tali circostanze, il Parlamento ritiene che il presidente abbia proceduto personalmente allo scrutinio per merito comparativo dei candidati.

- 14 Quanto alla seconda parte di questo motivo, relativa alla mancata audizione preliminare di taluni candidati, il Parlamento sottolinea che la procedura seguita nella fattispecie era pienamente conforme ai principi enunciati nella citata sentenza Volger/Parlamento. Infatti, tale sentenza si limiterebbe ad affermare che l'amministrazione è vincolata dalla procedura che essa si è prefissata. Nell'ambito dell'esame comparativo delle candidature di cui all'art. 45 dello Statuto, unicamente qualora l'amministrazione avesse deciso di ascoltare i candidati, essa sarebbe tenuta ad ascoltarli tutti. Il Parlamento ritiene che, nella fattispecie, la parità di trattamento sia stata pienamente garantita, in quanto tutti i candidati sono stati ascoltati dal direttore. Il fatto che, in seguito, taluni candidati siano stati nuovamente ascoltati dal direttore generale non contrasterebbe con il principio di parità di trattamento.

### Giudizio del Tribunale

- 15 Occorre ricordare in via preliminare che, ai sensi dell'art. 45, n. 1, primo comma, dello Statuto, «La promozione è conferita con decisione dell'autorità investita del potere di nomina (...). Essa è fatta esclusivamente a scelta, tra i funzionari che abbiano maturato un minimo di anzianità nel loro grado, previo scrutinio per merito comparativo dei funzionari che hanno i requisiti per essere promossi, nonché esame dei rapporti informativi di cui sono stati oggetto».
- 16 Ne deriva espressamente che, nell'ambito di una procedura di promozione e, analogamente, di trasferimento, l'APN è tenuta ad operare la propria scelta sulla scorta di un esame comparativo dei rapporti informativi e dei rispettivi meriti dei candidati promuovibili. A tale fine, essa dispone del potere conferitole dallo Statuto di effettuare il detto esame secondo la procedura o il metodo da essa ritenuto più idoneo, conformemente ad una giurisprudenza consolidata (v., in particolare, sentenze della Corte 1° luglio 1976, causa 62/75, De Wind/Commissione, Racc. pag. 1167, punto 17 della motivazione, e del Tribunale 10 luglio 1992, causa T-53/91, Mergen/Commissione, Racc. pag. II-2041, punto 30 della motivazione).
- 17 Nell'ambito del suo esame, l'APN deve quindi disporre di tutti gli elementi di valutazione dei rispettivi meriti dei candidati. A tale scopo, essa si fa assistere dai servizi amministrativi ai diversi gradi della gerarchia, conformemente ai principi inerenti al funzionamento di qualunque struttura amministrativa gerarchica, sanciti

dall'art. 21, primo comma, dello Statuto, ai sensi del quale «il funzionario, qualunque sia il suo posto nella gerarchia, deve assistere e consigliare i suoi superiori; egli è responsabile dell'esecuzione dei compiti che gli sono affidati».

- 18 Nella fattispecie, non si può quindi contestare all'APN di non aver raccolto tutti gli elementi di valutazione necessari, procedendo personalmente ad un esame comparativo dei rapporti informativi e dei fascicoli personali dei candidati, secondo la tesi sostenuta dal ricorrente nell'ambito della prima parte del presente motivo. Infatti, dall'esame del fascicolo risulta che detta autorità disponeva di tutti gli elementi di valutazione necessari, raccolti, in particolare, sulla scorta di un serio esame delle candidature condotto, in ogni fase della procedura di promozione, mediante un confronto minuzioso dei rapporti informativi nonché dei rispettivi meriti dei candidati. In particolare, la consultazione del direttore — che ha avuto un colloquio con tutti i candidati — e del direttore generale indicano che l'APN ha provveduto a raccogliere tutte le informazioni pertinenti presso i responsabili dei servizi in cui rientrava il posto vacante, al fine di essere in grado di pronunciarsi con piena cognizione di causa. Essa ha quindi legittimamente potuto operare la propria scelta sulla base della proposta del segretario generale, alla quale erano allegati il parere dettagliato emesso dal direttore generale nonché un estratto dei giudizi contenuti nei rispettivi rapporti informativi di tutti i candidati.
- 19 Stando così le cose, occorre rilevare che l'APN ha proceduto ad uno scrutinio comparativo delle candidature, ed in particolare di quella del ricorrente, conformemente all'art. 45, n. 1, dello Statuto. Ne deriva che il primo motivo deve essere respinto nella sua prima parte.
- 20 Per quanto concerne la seconda parte di questo motivo, vertente sulla violazione del principio di parità di trattamento in relazione con il diritto al contraddittorio, occorre anzitutto ricordare che nell'ambito del potere discrezionale riconosciuto all'APN nella definizione delle modalità dell'esame comparativo delle candidature, sopra citato, spetta a detta autorità nonché ai diversi responsabili gerarchici consultati nel corso della procedura di promozione o di trasferimento di cui trattasi valutare ad ogni fase dell'esame delle candidature se occorra raccogliere, a tale

stadio, ulteriori informazioni o elementi di valutazione mediante un colloquio con tutti i candidati o soltanto con alcuni di essi, al fine di pronunciarsi con piena cognizione di causa. Tale potere discrezionale, ammesso dalla Corte per quanto concerne una procedura di assunzione o di trasferimento, nella sua sentenza 30 maggio 1984, causa 111/83, Picciolo/Parlamento (Racc. pag. 2323, punti 10-13 della motivazione), deve essere riconosciuto a fortiori all'amministrazione nell'ambito di una procedura di promozione o di trasferimento interno in cui, come nel presente caso, i candidati, già in servizio presso l'istituzione considerata, sono noti ai propri servizi. Di norma, i candidati non possono quindi pretendere di diritto di fruire di un colloquio. Soltanto nell'ipotesi specifica in cui l'APN abbia deciso di effettuare la propria scelta in seguito, in particolare, ad un colloquio di tutti i candidati con un responsabile del servizio da cui dipende il posto vacante, essa deve controllare che ciascun candidato fruisca di detto colloquio nel corso della procedura, in modo da poter esaminare la sua candidatura alla luce di tutti gli elementi di valutazione sui quali essa intendeva fondare la propria scelta, come risulta dalla citata sentenza Volger/Parlamento, in particolare punti 27 e 29 della motivazione.

21 Tuttavia, il potere discrezionale così riconosciuto all'amministrazione è limitato dalla necessità di procedere all'esame comparativo delle candidature con accuratezza ed imparzialità, nell'interesse del servizio e conformemente al principio di parità di trattamento dei dipendenti, sancito in termini generali dall'art. 5, n. 3, dello Statuto, che dispone: «I funzionari appartenenti a una stessa categoria o quadro sono soggetti rispettivamente a identiche condizioni di assunzione e di sviluppo di carriera». In pratica, lo scrutinio per merito comparativo dei candidati deve quindi essere condotto su base paritaria e sulla scorta di fonti d'informazione comparabili, come ha dichiarato la Corte nella sua sentenza 7 luglio 1964, causa 97/63, De Pascale/Commissione (Racc. pag. 1011, pag. 1037).

22 Nel caso di specie, occorre quindi stabilire se, alla luce dei principi ora enunciati, la procedura di esame della candidatura del ricorrente debba essere considerata viziata, come egli sostiene, per il fatto che egli non ha potuto giovare di un colloquio con il direttore generale, contrariamente a quattro degli altri sei candidati promuovibili, in particolare contrariamente al candidato effettivamente promosso. A tale scopo, si deve verificare anzitutto se, nell'ambito della procedura di esame

comparativo delle candidature da essa prevista nella fattispecie, l'APN intendeva far sì che ciascun candidato fruisse di un colloquio con il direttore generale. Nell'ipotesi in cui questa non fosse stata l'intenzione dell'APN, occorre tuttavia verificare se la candidatura del ricorrente sia stata esaminata dal direttore generale in condizioni non discriminatorie, ossia sulla base di informazioni e di elementi di valutazione comparabili con quelli sui quali egli si è basato per quanto concerne i quattro candidati ascoltati.

- 23 In primo luogo, dovendosi stabilire se la procedura di esame delle candidature prevista dall'APN sia stata rispettata nei confronti del ricorrente, il Tribunale rileva che nessun elemento del fascicolo consente di presumere che la detta autorità abbia inteso fondare la propria valutazione comparativa dei meriti dei candidati in particolare su un colloquio di ciascuno di loro con il direttore generale. Sotto questo aspetto, la presente lite si distingue dagli antefatti della citata sentenza Volger/Parlamento invocata dal ricorrente. Infatti, nel presente caso, risulta chiaramente dalla decisione del presidente del Parlamento 25 giugno 1992, che ha respinto il reclamo, come l'APN abbia adottato le decisioni impugnate conformemente alla procedura che essa intendeva seguire, ossia in seguito ad una proposta presentata dal segretario generale previa consultazione dei responsabili dei servizi in cui rientrava il posto da attribuire, nella specie il direttore della traduzione e il direttore generale della traduzione e dei servizi generali. A tale riguardo, l'APN sottolinea espressamente in questa stessa decisione che il direttore ha ascoltato tutti i candidati nell'ambito della procedura de qua. Sembra quindi, al contrario, che l'assenza di riferimento ad un colloquio con il direttore generale, nella risposta al reclamo, confermi che l'APN non aveva previsto che tutti gli interessati dovessero fruire di detto colloquio. Quindi, spettava solo al direttore generale valutare l'opportunità di raccogliere ulteriori elementi di valutazione su questo o quel candidato nel corso di un colloquio.

- 24 Stando così le cose, occorre verificare, in secondo luogo, se la candidatura del ricorrente sia stata esaminata dal direttore generale sulla base di informazioni comparabili con quelle di cui disponeva per quanto concerneva i candidati, come il signor K., effettivamente promosso, ai quali egli ha concesso un colloquio. A tale riguardo, risulta dal fascicolo che il direttore generale è stato in grado di fondare la propria valutazione sul parere emesso dal direttore in seguito ad un colloquio con tutti i

candidati, compreso il ricorrente, nonché sull'esame comparativo dei loro rapporti informativi o dei loro fascicoli personali, che erano a sua disposizione. A partire da questi diversi elementi, egli ha potuto valutare discrezionalmente, in conformità ai principi già esposti, la necessità di ascoltare taluni candidati, al fine di completare la sua indagine o, come illustra il convenuto nel controricorso, di «precisare la valutazione scrupolosamente espressa (...) dal direttore». In queste circostanze, il Tribunale rileva che il direttore generale ha legittimamente ritenuto di disporre di sufficienti informazioni riguardo al ricorrente, senza eccedere i limiti del suo potere discrezionale.

- 25 Infatti, nell'ambito di questa valutazione, in via di principio il direttore generale ben poteva avvalersi in particolare del parere del direttore per quanto concerneva la candidatura del ricorrente, il quale dipendeva dai servizi del suddetto direttore, che era il suo secondo compilatore. Non si può quindi in nessun caso contestare al direttore generale di aver preso in considerazione tale parere, che peraltro non lo vincolava, e di aver proseguito su questa base l'esame comparativo delle candidature.
- 26 Nello stesso ordine d'idee, inoltre, l'argomento sotteso alle affermazioni del ricorrente, secondo il quale un colloquio con il direttore generale gli avrebbe consentito non solo di sostenere la propria candidatura, ma anche di rettificare taluni elementi decisivi, secondo lui errati, contenuti nel parere del direttore e ripresi dal direttore generale nel suo parere, si interseca con il secondo motivo, vertente sulla violazione del diritto alla difesa e dell'art. 26 dello Statuto. Esso sarà quindi esaminato insieme al secondo motivo.
- 27 Ne consegue che l'APN, avendo ommesso di vegliare affinché il ricorrente fruisse, come altri candidati, di un colloquio con il direttore generale, non ha trasgredito il principio di parità di trattamento dei dipendenti in relazione al diritto al contraddittorio.
- 28 Ne deriva che il primo motivo deve essere respinto perché infondato nelle sue due parti.

*Sul motivo vertente sulla violazione del diritto al contraddittorio e dell'art. 26 dello Statuto*

Argomenti delle parti

- 29 Nell'ambito di questo secondo motivo, dedotto nella replica, il ricorrente fa osservare che egli è venuto a conoscenza, per la prima volta con il controricorso, della nota del direttore generale contenente valutazioni sui requisiti di ciascun candidato riguardo alle richieste relative al posto da coprire. Il ricorrente rileva che il direttore, nel suo parere, aveva osservato che egli non aveva assunto nella sua carriera responsabilità di gestione, laddove questo aspetto presentava nella fattispecie una particolare rilevanza. In queste circostanze, il ricorrente sostiene che l'amministrazione, astenendosi dal comunicargli tale parere e dall'allegarlo al suo fascicolo, senza neanche avergli dato la possibilità di essere ascoltato dal direttore generale nel corso di un colloquio, ha infranto il diritto alla difesa e l'art. 26 dello Statuto. All'udienza il ricorrente ha precisato che, contrariamente a quanto affermava il direttore generale nel suo parere, egli aveva acquisito un'esperienza in materia di gestione prima della sua entrata in servizio, come attestato da diversi certificati inseriti nel suo fascicolo personale. Sostiene che questo errore avrebbe potuto essere rettificato se egli fosse stato ascoltato dal direttore generale. Stando così le cose, esclusivamente in mancanza di tale audizione il parere del direttore generale avrebbe dovuto essergli comunicato, in quanto le valutazioni che esso conteneva non risultavano dai suoi rapporti informativi, affinché egli potesse far valere le sue osservazioni, conformemente all'art. 26 dello Statuto. Spetta all'amministrazione dimostrare che tale omissione non ha influito in modo decisivo sulla scelta operata dall'APN.
- 30 Il Parlamento sostiene, da parte sua, che i pareri menzionati costituiscono documenti preparatori, interni alla promozione. La loro portata si limiterebbe alla procedura di cui trattasi e le valutazioni che essi contengono non rientrerebbero quindi nell'ambito di applicazione dell'art. 26 dello Statuto. Queste valutazioni costituirebbero un insieme indissociabile e non dovrebbero essere comunicate agli interessati, al fine di salvaguardare la riservatezza necessaria sia nell'interesse del buon funzionamento del servizio che in quello dei candidati.
- 31 Inoltre, nel corso dell'udienza, il Parlamento ha affermato che, a differenza di quanto avvenuto nella causa Rittweger/Commissione (sentenza 3 febbraio 1971, causa 21/70, Racc. pag. 7), le dette note non avrebbero avuto, nella fattispecie, alcuna influenza decisiva e diretta sulle decisioni impugnate, che sarebbero essenzialmente fondate sull'esame comparativo dei rapporti informativi.

## Giudizio del Tribunale

- 32 L'art. 26 dello Statuto dispone che il fascicolo personale del funzionario deve contenere «a) (fra l'altro) tutti i rapporti concernenti la sua competenza, il suo rendimento e il suo comportamento» nonché «b) le osservazioni formulate dal funzionario in merito ai predetti documenti». Lo stesso articolo prevede che «l'istituzione non può opporre a un funzionario, né produrre contro di lui documenti di cui alla lettera a) che non gli siano stati comunicati prima dell'inserimento nel fascicolo personale». Ai sensi dell'art. 43 dello Statuto, il rapporto informativo periodico sulla competenza, sul rendimento e sul comportamento in servizio di ciascun funzionario viene comunicato all'interessato, che «ha la facoltà di aggiungervi tutte le osservazioni che ritenga utili».
- 33 Secondo una costante giurisprudenza, lo scopo di tali disposizioni è di garantire il diritto alla difesa del dipendente, contro decisioni adottate dall'APN ed influenti sulla sua posizione amministrativa e sulla sua carriera in base a fatti concernenti il suo comportamento dei quali non vi sia traccia nel fascicolo personale. Risulta da tali disposizioni che una decisione basata su elementi di questa natura non è conforme alle garanzie dello Statuto e deve essere annullata in quanto intervenuta a seguito di una procedura viziata da illegittimità (v. sentenze della Corte Rittweger/Commissione, citata, punti 29-41 della motivazione, 28 giugno 1972, causa 88/71, Brasseur/Parlamento, Racc. pag. 499, punti 9-11 della motivazione, 12 febbraio 1987, causa 233/85, Bonino/Commissione, Racc. pag. 739, punto 11 della motivazione, e sentenza del Tribunale 5 dicembre 1990, causa T-82/89, Marcato/Commissione, Racc. pag. II-735, punto 78 della motivazione).
- 34 Alla luce di quanto sopra, le disposizioni citate non riguardano, di norma, i pareri emessi dai superiori gerarchici consultati nell'ambito di una procedura di promozione o di trasferimento. Infatti, tali pareri non devono essere portati a conoscenza dei candidati interessati, in quanto contengano soltanto una valutazione comparativa delle loro qualifiche e dei loro meriti, fondata su elementi di fatto menzionati nel fascicolo personale o comunicati agli interessati, che per questo hanno già avuto la possibilità di svolgere osservazioni. Questi pareri hanno quindi una portata limitata alla procedura di nomina di cui trattasi. Essi esprimono il potere discrezionale di cui dispone l'amministrazione in materia e non rientrano nei dettami dell'art. 26 dello Statuto, volti a garantire il diritto alla difesa del dipendente e a consentire in tal modo all'amministrazione di pronunciarsi in piena cognizione di causa.

- 35 Tuttavia questo non vale allorché tali pareri contengono, oltre alle valutazioni derivanti dall'esame comparativo delle candidature, anche elementi relativi alla competenza, al rendimento e al comportamento di un candidato che non erano stati precedentemente allegati al suo fascicolo personale. In tale ipotesi, il citato art. 26 impone all'amministrazione d'inserire i suddetti elementi nel fascicolo personale dell'interessato, come ha dichiarato la Corte nella citata sentenza Bonino/Commissione, punto 12 della motivazione. Nondimeno, si deve rilevare che, conformemente ad una giurisprudenza consolidata, la mancata comunicazione di questi stessi elementi all'interessato, al fine di consentirgli di presentare le proprie osservazioni, può viziare le decisioni di rigetto della sua candidatura e di nomina di un altro candidato soltanto se detti elementi hanno «influito in modo decisivo sulla scelta effettuata dall'APN» (v. sentenze Rittweger/Commissione, citata, punto 35 della motivazione e Brasseur/Parlamento, citata, punto 18 della motivazione).
- 36 Alla luce dei principi sopra illustrati, occorre anzitutto rilevare nella fattispecie che, contrariamente alle affermazioni del ricorrente, il risultato della valutazione delle sue competenze rispetto ai requisiti specifici del posto cui egli aspirava non doveva affatto essergli comunicato ed essere allegato al suo fascicolo personale. Analogamente, il ricorrente non aveva un diritto ad essere ascoltato dal direttore generale, al fine di sostenere la propria candidatura nella fase dell'esame comparativo, che rientra nel potere discrezionale dell'amministrazione e non può quindi rivestire un carattere contraddittorio. Tali regole non sono pregiudicate dalla circostanza, dedotta dal ricorrente, che le valutazioni comparative non risultavano dai suoi rapporti informativi. Infatti, ai sensi dello stesso art. 45, n. 1, dello Statuto, lo scrutinio comparativo verte non solo sui rapporti informativi, ma anche sui rispettivi meriti dei candidati alla promozione. Orbene, come ha dichiarato il Tribunale nella sua sentenza 25 febbraio 1992, causa T-11/91, Schloh/Consiglio (Racc. pag. II-203, punto 52 della motivazione), la valutazione di tali meriti si fonda su un'intera serie di elementi che non figurano necessariamente nei fascicoli personali.
- 37 D'altronde, per quanto concerne più particolarmente l'argomento del ricorrente secondo il quale, in applicazione del diritto alla difesa e dell'art. 26 dello Statuto, egli avrebbe dovuto ricevere comunicazione del parere del direttore generale che menzionava la sua mancanza di esperienza in materia di gestione, o essere preliminarmente ascoltato dallo stesso direttore generale al fine di poter smentire tale affermazione, il Tribunale osserva, anzitutto, che l'interessato poteva allegare al suo atto di candidatura tutte le informazioni che riteneva utili, relative in particolare all'esperienza acquisita prima della sua entrata in servizio al Parlamento, anche se

attestati relativi a detta esperienza erano già stati allegati al suo fascicolo personale, come egli ha indicato in udienza. Tuttavia, si deve rilevare che tale esperienza non poteva presentare lo stesso valore decisivo, nell'ambito dello svolgimento della carriera del dipendente, dell'esperienza acquisita presso le Comunità e in particolare delle valutazioni fornite dai superiori sulle sue prestazioni nell'esercizio delle sue funzioni.

38 Stando così le cose, è sufficiente osservare che il riferimento, nel parere di cui trattasi, alla mancanza di esperienza del ricorrente in materia di gestione deve essere inteso soprattutto in relazione alle responsabilità assunte dall'interessato durante la sua carriera di dipendente delle Comunità. Sotto questo aspetto, occorre rilevare che tale parere non era in contraddizione con i rapporti informativi dell'interessato e non doveva quindi essere allegato al suo fascicolo personale, in applicazione dell'art. 26 dello Statuto.

39 Per di più, in ogni caso, il Tribunale rileva che nella fattispecie la menzione della mancanza di esperienza in materia di gestione non ha influito in modo decisivo sul contenuto delle decisioni impugnate. Risulta infatti dall'esame degli atti del fascicolo e, in particolare, dei rapporti informativi, che le ragioni attinenti al confronto dei giudizi ottenuti rispettivamente dal ricorrente e dal candidato promosso nel loro rapporto informativo sono sufficienti a giustificare la preferenza che l'amministrazione ha riservato a quest'ultimo, in ciascuna delle fasi successive della procedura de qua. Risulta esplicitamente dalla decisione 25 giugno 1992, di rigetto del reclamo, che la scelta dell'APN si è fondata essenzialmente sull'esame comparativo dei rapporti informativi. Dopo aver affermato che il direttore e poi il direttore generale avevano proceduto ad un'analisi dettagliata, approfondita e comparativa dei suddetti rapporti, l'APN ha dichiarato, in questa decisione, che «è sembrato sin da questo stadio che, indipendentemente dalla qualità (dei) meriti e conoscenze personali (del ricorrente, il suo) rapporto informativo fosse inferiore a quello di diversi altri candidati che soddisfacevano meglio di (lui) le condizioni e i requisiti richiesti dall'avviso di posto vacante n. 6776». Secondo le informazioni fornite nel contro-ricorso, la valutazione ottenuta dal candidato promosso per il periodo di riferimento 1989/1991 era superiore, in termini lordi, di cinque punti e, in termini rettificati, di nove punti a quella del ricorrente. Tenuto conto della rilevanza di tale scarto, non sembra che gli elementi contestati dal ricorrente, ai quali si riferiscono i pareri del direttore e del direttore generale per quanto concerne la sua esperienza in materia di gestione, abbiano potuto influire in modo decisivo sulla scelta effettuata dall'APN.

- 40 Stando così le cose, il fatto che i detti elementi non siano stati comunicati al ricorrente ed allegati al suo fascicolo non può in nessun modo viziare la legittimità delle decisioni impugnate.
- 41 Risulta dall'insieme delle considerazioni precedenti che il secondo motivo, vertente sulla violazione del diritto alla difesa e dell'art. 26 dello Statuto, dev'essere respinto.

### **Sulle spese**

- 42 Ai sensi dell'art. 87, n. 2, del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese, se ne è stata fatta domanda. Tuttavia, ai sensi dell'art. 88 dello stesso regolamento, nelle cause tra le Comunità e i loro dipendenti le spese sostenute dalle istituzioni restano a loro carico.

Per questi motivi,

### **IL TRIBUNALE (Quarta Sezione)**

dichiara e statuisce:

**1) Il ricorso è respinto.**

**2) Ciascuna delle parti sopporterà le proprie spese.**

Bellamy

Saggio

Briet

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 30 novembre 1993.

Il cancelliere

Il presidente

H. Jung

C. W. Bellamy

II - 1298